

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคูฉี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารซึ่งครอบคลุมถึงแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 1.5 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 1.6 การตรวจสอบรูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา
 - 3.1 การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 3.1 แนวคิดในการบริหารงานขององรี ฟาโย
 - 3.2 กระบวนการบริหารของลิเธอร์กูลิก
4. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านคูฉี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ พอสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 965) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

ทิสนา แชมมณี (2550: 220) ซึ่งกล่าวไว้ว่า รูปแบบ (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็น

แผนผัง ไต่อะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

บุญชม ศรีสะอาด (Online) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2552: 124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปแบบของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2553 : 125) รูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มีลี สืบกระแสน (2552 : 108 – 109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวนหรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

กูด (Good, 1973, p. 370) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองของสิ่งที่เป็น

พลอเจอร์และพอล (Procter and Paul 1978 : 174) ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในวงการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864X เป็นต้น

โทส์และคาร์รอล (Tosi and Carroll, 1982 : 74) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) ของบราวน์ และโมเบริกส์ (Brown and Moberg 1980 : 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น และรูปแบบการบริหารซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

บาร์โดและฮาร์ตแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้น ทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการจัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

สโตนเนอร์และแวนเกิล (Stoner and Wankel, 1986 : 44) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

ไรย์ (Raj, 1996 : 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 12005 : 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบหรือเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซ์ิสต์ (Thinkexist, 2008 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความจริงของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า อาร์ดิกชันนารี (Arddictionaary, 2008 : 1) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่า หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

เรย์ (Raj, 1996 : 197) รูปแบบ หมายถึง รุ่ยย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2006 : 671) ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Good ว่า รูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Husen and Postlethwaite (1994 : 3895) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ โครงสร้างที่ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สำหรับกรวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง วิธีการบริหารของสถานศึกษา หรือกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ โดยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในระบบ หรือ ความสัมพันธ์ ของ 2 ชุดตัวแปร ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน กับ งานระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้ สมิธ และคณะ (Smith and others.1980:461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาธรรมดาก่อนการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968: 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988: 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.2.1 รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำที่ประกอบด้วยถ้ำน้ำเข้าและถ้ำน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถัง เปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2.2.2 รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.2.3 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

2.2.4 รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดรัมย์. 2538: 7) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

Brown and Moberg (1980: 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547: 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะ

ภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนาวิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการและ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550: 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550: 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบกล่าวคือ 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบ โครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553: 159-160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนกลาง 2) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4) ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

ไมตรี บุญทศ (2554: 149-153) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมี

คำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

มีติลป์ ชินภักดี (2555: 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555: 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้น และได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการองค์การบริหาร หรือโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงอีกครั้งหนึ่งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไป โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบโดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการวิเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	ศักดิ์จิตต์ มาศจิตต์ (2550)	พีเชฐ โพธิ์ภักดี (2553)	นิวัตร นาคะเวช (2554)	ไมตรี บุญทศ (2554)	ปรีชาติ ชมชื่น (2555)	สมชัย จรรยาไพบุลย์ (2555)	มีศิลป์ จินภักดี (2555)	Brown and Moberg (1980)
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ระบบงานและกลไก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
4. วิธีดำเนินงาน	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-
5. แนวการประเมิน	-	-	-	-	-	-	✓	✓
6. คำอธิบายประกอบ	-	-	-	✓	✓	✓	-	-
7. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไม่มีการกำหนดว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบ นั้น ๆ เป็นหลัก และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบของรูปแบบ ที่นักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบไว้โดยเลือกองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน สำหรับการ สร้างรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้มี 3 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) การพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ 2) การพัฒนาครูผู้สอน 3) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่อง que ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

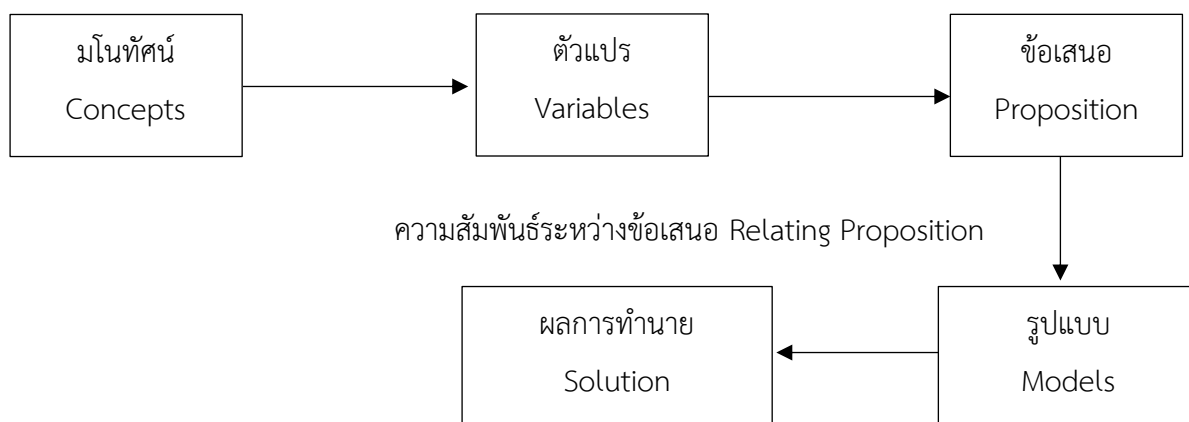
3. รูปแบบควรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด หรือมโนทัศน์ใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ และเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

1.5 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1.5.1 การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1969 ; Keeve, 1988 : 172) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนไว้ในภาพที่ 2

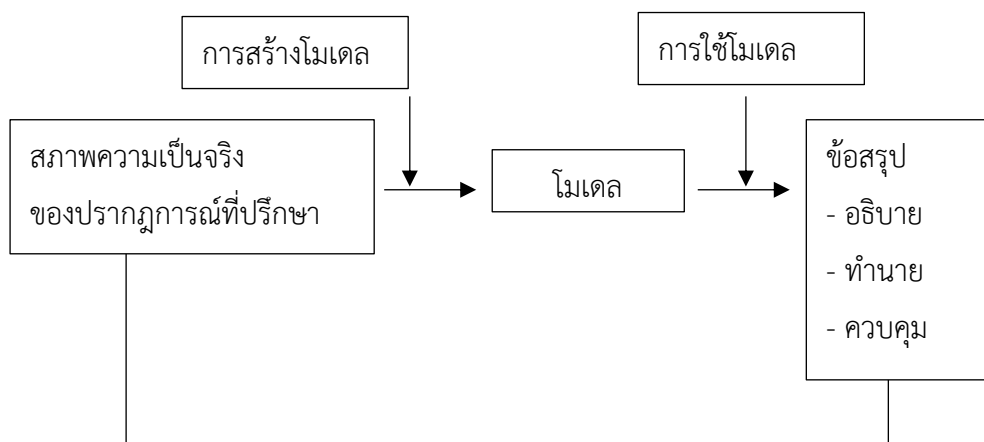
สร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



แผนภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวความคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบ ก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

มียากาวะ (2550 : 3) เสนอการสร้างโมเดลว่า เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทาง ธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษา โดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ ศึกษา ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 2 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มาเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าไว้ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญ การสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น โมเดลที่สร้างขึ้น จึงมีความชัดเจน และเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดล เป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบโมเดล ผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

คีฟ (Keeves, 1988 : 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมเดลทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

บรรจง เจริญสุข (2552: 92-93) แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

รมย์ พะโยม (2552: 17) สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม

3. การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552: 138-145) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

1. วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล
2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่มและจัดเวทีวิพากษ์
3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
4. ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

วาโร เฟ็งส์วส์ดี (2553: 9-10) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

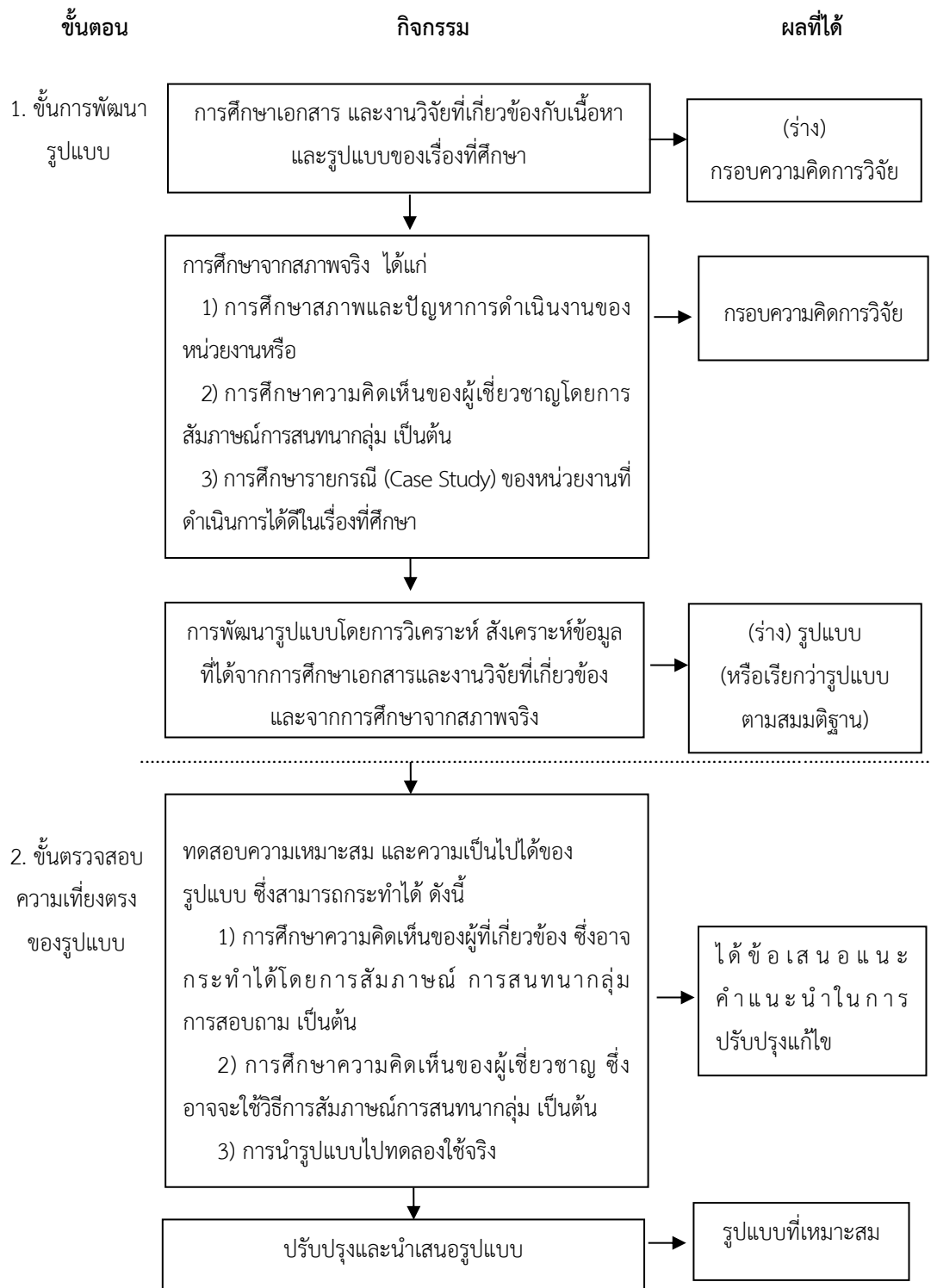
1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัย

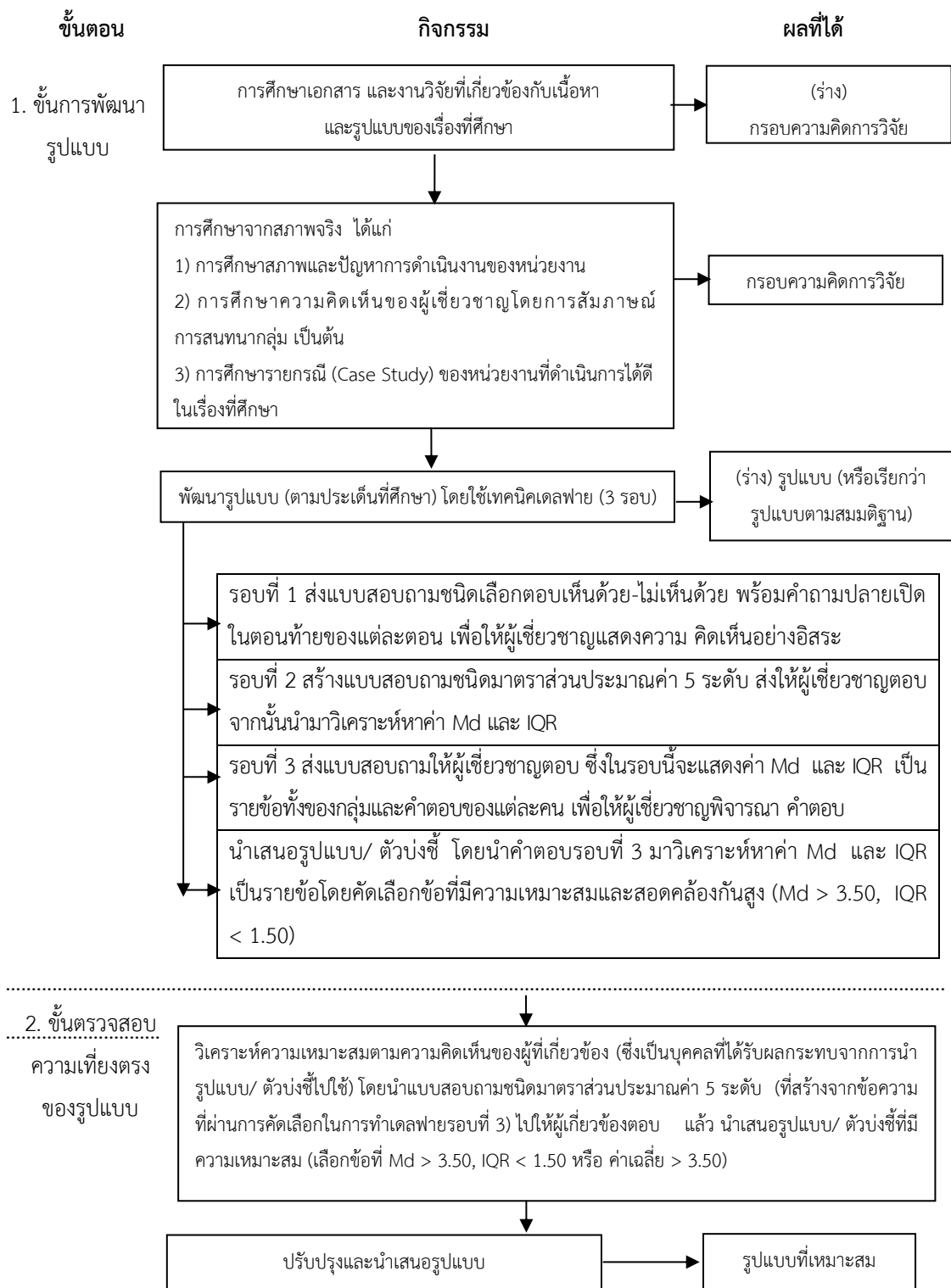
ที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการสร้างและพัฒนาารูปแบบสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้

ภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง



ที่มา: วาโร เฟ็งสวัสดิ์. การวิจัยพัฒนารูปแบบ, 2553: 12

ภาพประกอบ 4 แสดงขั้นตอนการพัฒนาแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย



ที่มา: วาโร เฟ็งส์วีลด์. การวิจัยพัฒนารูปแบบ, 2553: 13

นิวัตร นาคะเวช (2554: 144) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ไว้ดังนี้

1. การศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วยศึกษา และวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน กรณีตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา
2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา สถานศึกษา และการนิเทศโรงเรียนในฝัน
3. การตรวจสอบคุณลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน โดยสอบถาม สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ไมตรี บุญทศ (2554: 66) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมก่อนการวิจัย โดยการเลือกพื้นที่การวิจัย การเตรียมทีมวิจัย เครื่องมือวิจัย
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่การวิจัย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
3. ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
4. ตรวจสอบและแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
5. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
6. ประเมินและปรับปรุงการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557: 198-209) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาด ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิค เดลฟายมักนิยมกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน
2. กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า
3. ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล กว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปมาตราประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5. ทำเดลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเดลฟายรอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ กำหนดด้วยค่าร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สอง คือ การใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุฉันทามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว

สรุปเทคนิคเดลฟายเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ศึกษาปัญหาที่อาศัยการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้วยการออกแบบสอบถามจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับคำตอบคืนทำการประมวลผลส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบสถานการณ์ด้านความคิดเห็น โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เมื่อได้รับคำตอบผู้วิจัยจะทำการประเมินอีกครั้งว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันในความคิดเห็นเดิม หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากถือได้ว่าได้รับความเห็นที่ใช่ได้

ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการสร้างรูปแบบโดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดขั้นตอนการสร้างรูปแบบสำหรับการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางประกอบการวิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ	บรรจง เจริญสุข (2552)	รมย์ พงษ์โยม (2552)	สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553)	นิวัตร นาคะเวช (2554)	ไมตรี บุญเทศ (2554)	วิระยงพร ชาตะกาญจน์ (2557)
1. การสร้างรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน (รวมถึงองค์ประกอบและสภาพจริง โดยอาจจัดสัมมนา (ผู้เชี่ยวชาญ) ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สร้างรูปแบบเบื้องต้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การตรวจสอบ/ ทดลองใช้ (ความเหมาะสมความตรงของรูปแบบ และการยอมรับ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- วิเคราะห์ความเห็นจากการตรวจสอบ (ซึ่งอาจสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ) และเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบ และภารกิจจริงหรือทดสอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 1 สรุปแนวคิดที่สอดคล้องและกำหนดขั้นตอนการสร้างรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) การสร้างรูปแบบ 2) การตรวจสอบ/ ทดลองใช้ (ความเหมาะสม ความตรงของรูปแบบ และการยอมรับ) และ 3) ทบทวนปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

สำหรับการพัฒนารูปแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคูฉี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ครั้งนี้ผู้วิจัยมีการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคูฉี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2) สร้างรูปแบบที่สัมพันธ์กันจากกรอบแนวคิดพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลจากการใช้รูปแบบ ซึ่งสร้างจากการสังเคราะห์แนวคิด การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียน และการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

3) การตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบที่สร้างนั้นซึ่งสรุปขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบได้ว่า เริ่มจากการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนบ้านสันตปา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Applied Delphi Technique) ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยวิธีการ CVI (Content Validity Index) จากผู้เชี่ยวชาญ

4) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม

ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังนี้

วิลเลอร์ (Willer. 1986: 83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (Online) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546: 112 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดีและการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 3) การตรวจสอบความ

เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547: 73-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ การปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547: 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของคณบดี” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี 5) การตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ 6) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

กฤษณผล จันทร์พรหม (2548: 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความวิจัย ฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ตทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบโครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไป

สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 72 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550: 163 - 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณโดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียน และสอบถามความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2550: 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบ ประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนา รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรง

ของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุมิล ว่องวานิช. 2549: 54 - 56) ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner. 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมิน

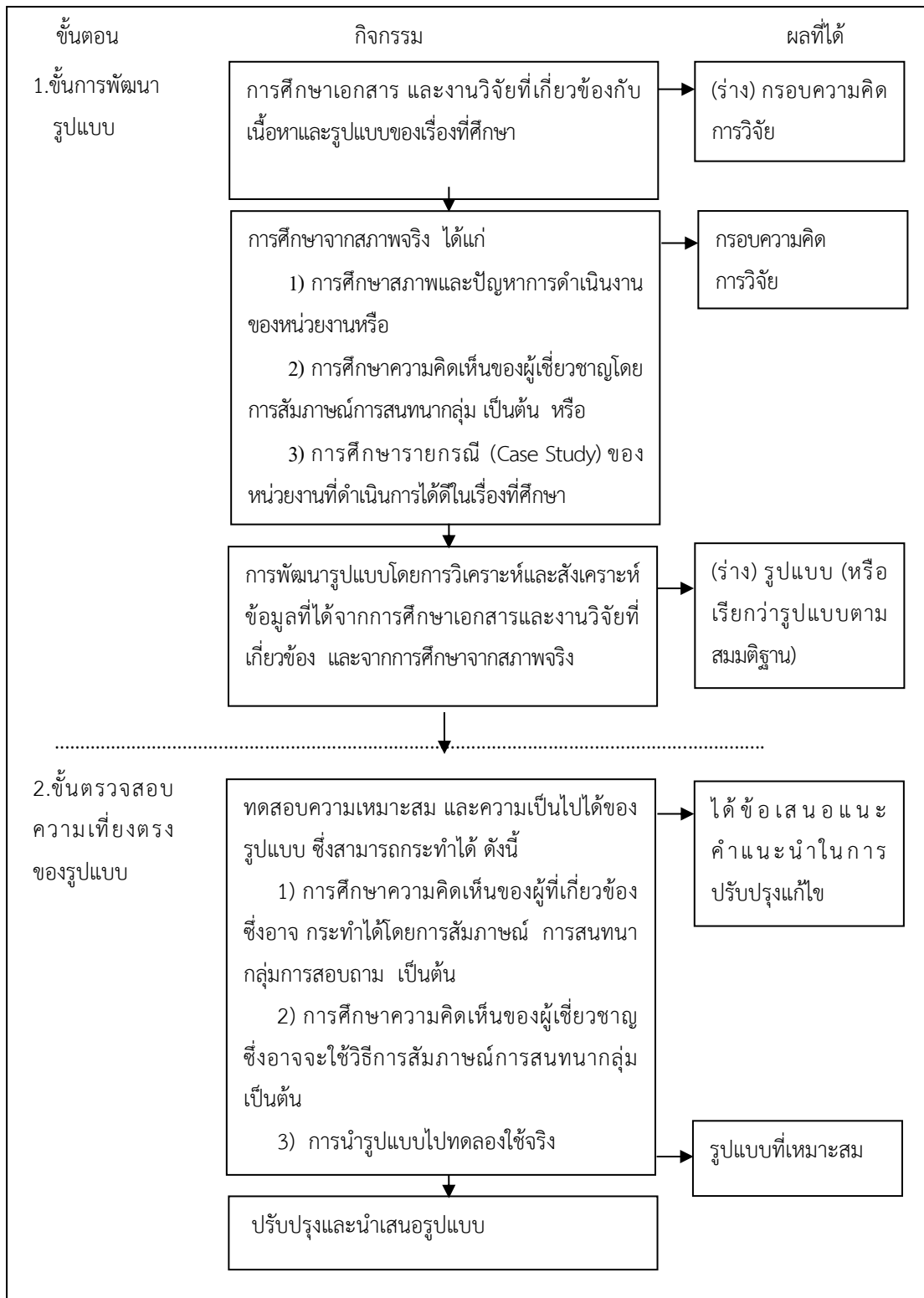
ด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

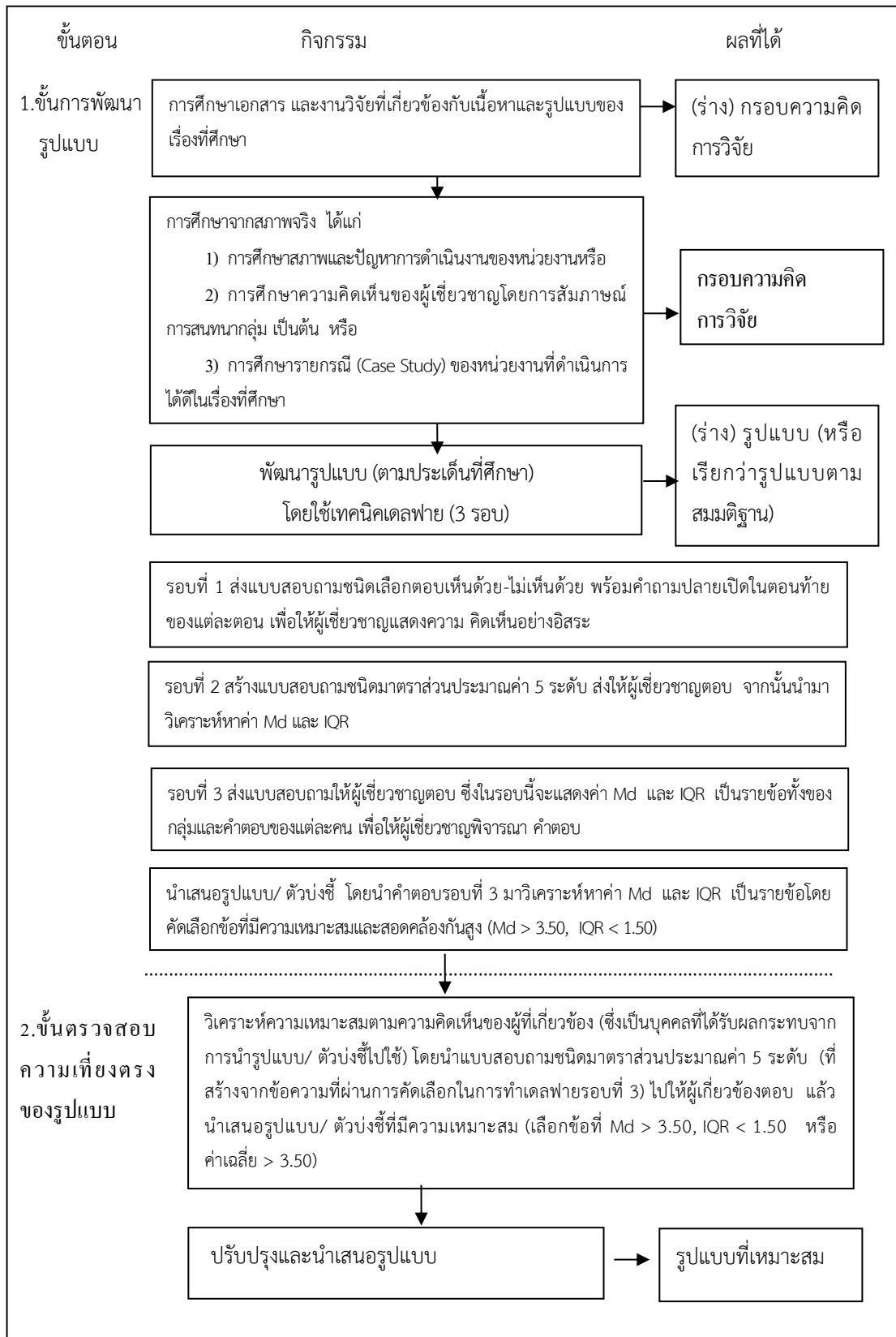
2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป กระบวนการพัฒนารูปแบบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ
กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

2.แนวคิดในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ภพ เลหาทไพบูลย์ (2542: 329) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้จากที่ไม่เคยกระทำได้ หรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่วัดได้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2546: 16) ให้ความหมายว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าเป็นการประเมินสมรรถภาพของผู้เรียนจะต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีประสิทธิภาพทั้งวิธีการประเมินกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน และแบบประเมินเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือการประเมินที่ผู้สอนต้องให้ความสำคัญและกำหนดสาระสำคัญของการประเมินไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อการเตรียมความพร้อมไว้ก่อนการจัดการเรียนการสอน

สุวิมล ทิรการนันท์ (2550: 81) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียน

เยาวดี วิบูลศรี (2551: 16) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผลของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

กู๊ด (Good. 1973: 1) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว โดยได้จากการทดสอบของครูผู้สอน

กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2540: 42) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จและความสามารถของบุคคลที่พัฒนาขึ้น อันเกิดจากการเรียนการสอน การฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถทางสมอง ความรู้ ทักษะ ความรู้สึก และค่านิยมต่าง ๆ

กรมวิชาการ (2544: 13) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จหรือความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะ หรือมีฉะนั้นก็ต้องอาศัยความรู้ในวิชาหนึ่งวิชาใด โดยเฉพาะ

ชวาล แพรัตกุล (2552: 13) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอง นั่นคือสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมองด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มีผู้กล่าวถึงแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้คือ

Peter Senge(รศ. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ออนไลน์ ,2560) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์การรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์การให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้ นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน พร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย Senge หลักการ (หรือวินัย) 5 เพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning school) ตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้

หลักการที่ 1 : ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ของสมาชิก

ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ (Teachers as learners) ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

หลักการที่ 2 : ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคล (unconscious assumptions) ที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (unspoken norms)แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่างๆอย่างไร เช่นแบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนได้ทำ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ประเด็นต่างๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกัน ของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เช่น สิ่งที่โรงเรียน

เชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่างๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

หลักการที่ 3 : ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องตรงกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

หลักการที่ 4 : ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม (Team learning)

การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหารครูผู้สอนและผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่างๆที่โรงเรียนดำเนินการอยู่เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ

หลักการที่ 5 : พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่างๆ (See the forest for the trees) กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์กรรวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะ

คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของนักเรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของบุคคล ในการมองสิ่งต่างๆในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม (Part-whole relationship) ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

ดร.จันทมา นนทิก(2558) โดยโครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มูลนิธิสถาบันวิจัย และพัฒนาการเรียนรู้ (มสวร.) ได้สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จาก 16 โรงเรียนดีเด่นแล้วจำแนกเป็นประเด็นหลักเพื่ออธิบายวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. การบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน

1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน

1.4 การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

1.5 การประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไขปัญหา

2. วิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ ที่คาดหวัง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนท่าทีของครูในการจัดการเรียนรู้

2) การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล

3) การจัดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสม

4) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ

2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ

รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร

1) การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสนักเรียน

2) การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร

Thomas Sergiovanni (1994) ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยแบ่งตามด้าน ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาองค์การ (Developing the organization) มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนดังนั้นผู้นำสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและนักเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้

1) เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening school culture) โดยผู้นำสามารถพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยม ปทัสถาน ความเชื่อ และทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน เพราะวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและบริบทต่างๆ ของการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน

2) ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน (Modifying organization structure) ผู้นำสถานศึกษามีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้างงานและการมอบหมายงานที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้น การจัดตารางเวลาของครูที่คิดให้เป็นภาระงานที่ประกอบด้วย ชั่วโมงสอน ชั่วโมงครูพบปะเพื่อปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน การวางแผนการสอน การประเมินผลการเรียน การแก้ปัญหาและการพัฒนานักเรียนเฉพาะราย เป็นต้นครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไป ผู้นำต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความยุติธรรมที่ยึดผลการทำงานแบบทีม และต้องเป็นไปเพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอนของครู และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอ ต้องพยายามหาทางลดงานเชิงธุรการของครูให้น้อยลง ต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เป็นต้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจช่วยส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็ได้ ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะและเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

3) สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building collaborative process) ผู้นำสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครู หรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพของครูด้วยวิธีการมี

ส่วนร่วมเช่นนี้ ผู้นำสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและโรงเรียน โดยรวมได้อย่างราบรื่น

4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment) ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่างๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง สมาชิกของชุมชน นักการเมือง ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐราชการทั้งหลาย ที่แวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจ และมีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน และให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้จากชุมชนต่อโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็นบทบาทสำคัญสำหรับผู้นำ แต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่งแห่งที่ (Positioning) ของโรงเรียนในท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป และต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทำได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาโดยการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening school culture) การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน (Modifying organization structure) การสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building collaborative process) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment)

3. แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

3.1 การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ทรัสตี (Trusty, 1986 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551: 131-132) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
 7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
 8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
 9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
 10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
 11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
 12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
 13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้านวินัย
 14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
 15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
 16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
 17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้ (เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ กองพัฒนาบุคคล สปช, 2536)
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนงานโรงเรียน
 2. จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวิชาการ
 3. กำกับ ติดตาม นิเทศงานวิชาการอย่างมีระบบ
 4. จัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรให้เพียงพอตามสภาพของสถานศึกษา
 5. จัดให้ครูผลิต จัดหาสื่อ และนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน
 6. จัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุดที่เหมาะสมตามสภาพของสถานศึกษา
 7. ให้สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล
 8. ส่งเสริมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา
 9. อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น จัดสรรงบประมาณโครงการด้วยความเหมาะสม เป็นต้น
 10. ให้คำแนะนำปรึกษาในการดำเนินงานวิชาการทุกด้าน
 11. จัดให้มีการประเมินผลงานวิชาการทุกระยะ เมื่อพบปัญหาต้องดำเนินการแก้ไข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธี ที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2 แนวคิดการบริหารงานของอองรีฟาโย

ทฤษฎีองค์การของอองรีฟาโยล (Henri Fayol ค.ศ. 1841-1925) แนวคิดของอองรีฟาโยล วิศวกรชาวฝรั่งเศส เป็นเจ้าของแนวความคิดว่าด้วยหลักการจัดการในการบริหารงานของผู้บริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน(Private and Public) หลักการจัดการดังกล่าวมีความยืดหยุ่นได้ (Flexibly) สารของหลักการจัดการมี 14 ข้อ ดังนี้

1. การจัดแบ่งกลุ่มแรงงานตามความชำนาญ (Specialization of labor) การที่มีการแบ่งงานกันทำในแบบที่แต่ละคนมีเวลาที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนได้ ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
2. อำนาจหน้าที่ (Authority) การทำให้คนบริหารงานระดับต่างๆ มีสิทธิที่จะสั่งการ และมีอำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟัง
3. ระเบียบและวินัย (Discipline) การต้องมีกฎระเบียบที่คนจะต้องปฏิบัติตาม ไม่หย่อนยานและไม่มีคนบิดพลิ้ว
4. ความเป็นเอกภาพทางคำสั่ง (Unity of command) คนทำงานแต่ละคนจะมีคนสั่งการเพียงคนเดียว คนที่อยู่เหนือขึ้นไป ก็ให้มีการออกคำสั่งและมีคนบริหารระดับรองลงไปนำไปบริหารจัดการอีกทีหนึ่ง (Each employee has one and only one boss.)
5. ความเป็นเอกภาพในทิศทาง (Unity of direction) องค์กรต้องมีทิศทางที่ชัดเจน และมีเอกภาพรวมเป็นหนึ่ง มีแผนงานที่จะต้องร่วมกัน และแต่ละฝ่ายนำแผนไปปฏิบัติตามนั้น
6. ผลประโยชน์ขององค์กรเหนือผลประโยชน์บุคคล (Subordination of Individual Interests) ในช่วงการทำงานนั้น งานย่อมต้องมาเหนือสิ่งอื่นใด ซึ่งแนวคิดนี้เป็นความแตกต่างไปจากองค์กรแบบครอบครัวซึ่งมีในสมัยก่อนและแม้ในปัจจุบัน ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนงานและองค์กรแยกกันไม่ออก
7. การมีระบบรางวัลค่าตอบแทน (Remuneration) ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับค่าตอบแทนจากบริการอย่างยุติธรรม และทางบริษัทหรือองค์กรก็ต้องปฏิบัติตามที่ได้ตกลงไว้
8. การบริหารงานแบบรวมศูนย์ (Centralization) ในการบริหารงานนั้นจะมีศูนย์รวมของอำนาจอยู่ ณ จุดเดียว การตัดสินใจต่างๆ จะเริ่มมาจากเบื้องบนลงมาเป็นลำดับ
9. การมีระบบสายบังคับบัญชา (Scalar Chain) หรือในภาษาอังกฤษอาจเรียกว่า line of authority เป็นสายการบังคับบัญชาที่แต่ละฝ่ายจะรู้กันจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง คล้ายกับการสั่งการของกองทัพ

10. การมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Order) ในการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ต้องมี
คนจำนวนมาก และการสื่อสารต่างๆ ต้องมีสิ่งๆ ที่เขียนไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดให้มีการ
จัดเก็บ ณ ที่ๆ คนจะใช้เป็นที่อ้างอิงได้

11. ความยุติธรรมและเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ไม่ได้
หมายความว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเหมือนกัน ทั้งนี้เป็นความแตกต่างจากระบบในสมัยก่อนหน้านั้น
ที่มีระบบพรรคพวก และญาติพี่น้อง ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันและไม่เสมอภาค

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Personnel Tenure) เพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง
มีการลาออกจากงานต่ำ จึงให้มีระบบการจ้างงานตลอดชีพ หรือจรรยาบรรณอายุสำหรับคนทำงานที่ดี

13. การต้องมีความริเริ่ม (Initiative) ในการดำเนินการขององค์กรต้องมีการวางแผน คิด
แผนที่จะต้องริเริ่ม และทำไปให้ได้ตามแผน ซึ่งเรื่องนี้เป็นความแตกต่างจากการทำงานแบบกิจวัตร ซึ่ง
ไม่เพียงพอต่อความต้องการปรับเปลี่ยนและการเติบโตขององค์กรได้

14. การต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน (Esprit de corps) ทั้งนี้เพื่อความ
ราบรื่นในการทำงาน ความเป็นกลุ่มก้อน ความผูกพันของคนทำงาน ด้วยหลักการและเหตุผลของ
ทฤษฎีองค์การของ อองรี ฟาโยล สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรได้ทั้งองค์กรแมงมุม องค์กร
ปลาตัวและองค์กรแบบลูกผสม ไม่ว่าจะเป็้องค์กรใดๆ หรือแบบใดก็จะต้องมีหลักการในการบริหาร
จัดการองค์กรที่ดีเพื่อที่การทำงานจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารของฟาโยลมีทั้งหมด 14 ข้อซึ่งทุกข้อก็สามารถนำมาใช้ในองค์กรได้แต่จาก
การอ่านหนังสือมีข้อที่นำมาใช้โดยตรงดังจะกล่าวต่อไป รายละเอียดและข้อมูลจะเป็นการอธิบายถึง
ภาพรวมของการนำทฤษฎีมาใช้และตัวอย่างที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในบริษัทหรือองค์กรต่างๆ
ตามหนังสือที่ได้อ้างถึง คือ เริ่มจากอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้าใน
องค์กรแบบแมงมุมเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ในเรื่องของการสั่งการ องค์กรแบบนี้จะต้องมีโครงสร้าง
องค์กรแบบเป็นทางการลำดับชั้นจะเป็นแบบสูงลงมาล่าง มีสำนักงานใหญ่ การทำงานก็จะแตกต่างกับ
พวกที่เป็นปลาตัวเพราะมีการกระจายอำนาจ ในเรื่องของความเป็นเอกภาพในทิศทางจากการศึกษา
“องค์กรไร้หัว” จะพูดถึงอุดมการณ์ของแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่ม ALF ที่รวมตัวกันเพื่อการปกป้องและ
รักษาสิทธิของสัตว์เป็นการรวมตัวกันขึ้นเพื่อที่จะช่วยเหลือสัตว์ที่โดนพรานหรือพวกล่าสัตว์ป่า ตามล่า
กลุ่มนี้ก็จะทำการเข้าไปช่วยเหลือ สมาชิกในกลุ่มที่เข้ามาทำงานตรงนี้ก็เป็้องค์กรที่มีอุดมการณ์
เดียวกันมารวมตัวกันเพื่อทำงานนี้ขึ้นมาเพราะพวกเขาคิดว่า ผลประโยชน์ขององค์กรเหนือ
ผลประโยชน์บุคคล ที่คิดแบบนี้ก็เพราะว่าพวกเขาทำงานเพื่อคนอื่นมากกว่าตัวเอง เหมือนกับพวก
Catalyst ที่รวมตัวกันเพื่อการทำประโยชน์ให้กับคนหมู่มาก ในช่วงของการทำงาน ก็ต้องงานมาก่อน
เช่นถ้าคุณต้องการวิธีโปรโมทผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มันสร้างสรรค์ ขยายตัวสู่ตลาดใหม่ สร้างชุมชนในบริษัท
ของคุณ หรือปรับปรุงความสัมพันธ์กับลูกค้า สถานการณ์แบบนี้แหละที่ต้องใช้คนอย่างพวก

Catalyst คือ การกระจายอำนาจการทำงานหลายๆคนเพื่องานใหญ่ๆและท้าทาย ในการทำงานก็ต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาคให้แก่สมาชิกทุกคน พวก Catalyst ก็จะเป็นแบบนี้มีความไว้วางใจแล้วก็ยังให้ความเสมอภาคกับทุกคนในทีม เหมือน บริษัท Toyota ที่ให้คนงานในสายการผลิตสามารถที่จะเสนอข้อคิดเห็นและวิธีการแก้ปัญหาในสายการผลิตได้ไม่เหมือนองค์กรอื่นๆที่คำสั่งการต้องมาจากข้างบน แต่บริษัท Toyota มีการบัญชาแบบล่างขึ้นบนด้วยให้ความเสมอภาคกับคนงานและพนักงานทุกคน ในการทำงานกับคนอื่นๆคุณก็ต้องมีความคิดริเริ่ม เหมือนกับคุณ Auren เขาเป็นคนพูดเร็วแต่สมองของเขาเร็วกว่า เขาสามารถที่จะสร้างแผนที่ได้ในขณะที่เขากำลังคุยกับคุณ การสร้างแผนที่ของเขาก็คือเขาสร้างแผนที่ในใจเขาเอง โดยเขาจะใช้ความคิดในช่วงที่กำลังคุยกับคุณว่าจะใส่คุณไว้ในเครือข่ายสังคมของเขาตรงไหนได้บ้าง เขาสามารถที่จะโยงได้ว่าเขารู้จักใครบ้างและคุณรู้จักใครบ้างหลังจากนั้นเขาก็จะทำการเชื่อมโยงคุณกับคนที่เขารู้จัก ให้รู้จักกันและเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายของเขา

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) (ออนไลน์:2562)ได้สรุปเป็นทฤษฎีว่า หากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสถานะที่ต้องใช้คนจำนวนมากๆ ในการทำงานแล้วละก็หัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ปัจจัย เรียกว่า POCCC มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

หลักการบริหารของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) สามารถนำไปประยุกต์ ใช้ได้เป็นการทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นงานบริหาร จัดการของเอกชน หรือของรัฐ เทคนิคการทำงาน -> คนงานธรรมดา ความสามารถทางด้านบริหาร -> ระดับผู้บริหาร

ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษา หาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ Fayol แยกแยะให้เห็นว่าคุณสมบัติทางด้าน เทคนิควิธีการทำงาน นั้น สำคัญที่สุดในระดับคนงานธรรมดา แต่สำหรับระดับสูงขึ้นไปกว่านั้น ความสามารถทางด้านบริหาร จะเพิ่มพูนตามลำดับ และมีความสำคัญมากที่สุดในระดับ ผู้บริหารชั้นสุดยอด (Top executive) ควรจะได้มีการอบรม (training) ความรู้ทางด้านบริหารควบคู่ กันไปกับความรู้ทางด้านเทคนิคในการทำงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดในการพัฒนารูปแบบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านคูฉีในครั้งนี้ประกอบด้วย การประสานความร่วมมือ(Coordinating) การพัฒนาบุคลากร ในองค์กร(Human Mindset) ความเป็นเอกภาพในการการทำงาน(Unity of direction) การควบคุม กำกับดูแล(Controlling)มีขวัญและแรงใจในการทำงาน(Happy Heart) มีการบูรณาการงาน (Intergation)

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านคูฉี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียนบ้านคูฉี ที่ตั้ง หมู่ 4 ตำบลบางจะเกร็ง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด สมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โทร 034-762902 โทรสาร 034 - 762902 e-mail banchuchee_school @ hotmail.com website <http://schoolwep.eduzones.com/banchuchee> เปิดสอน ระดับ ชั้นอนุบาล ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 7 ไร่ 32 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ หมู่ 4 ตำบลบางจะเกร็ง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านคูฉี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ หมู่ 4 ตำบลบางจะเกร็ง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 สร้างตามแบบ ป.1ข รวมเป็นเนื้อที่ 7 ไร่ 32 ตารางวา สิ้นค่าก่อสร้างเป็นเงิน 16,000 บาทผู้ก่อตั้งโรงเรียน คือนายชัชวาล ชมปรีดา นายอำเภอเมืองสมุทรสงคราม นายเทพสุนทรสารทูล ศึกษาธิการอำเภอเมืองสมุทรสงคราม นายแสวง ศิริแย้ม ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4 โรงเรียนได้เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2500 มีนักเรียนทั้งหมด 41 คน ครูใหญ่คนแรก คือนายทองอยู่ เพ็งถมยา พ.ศ. 2508 โรงเรียนได้เข้าโครงการขยายการศึกษาภาคบังคับ - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 และได้รับเงินงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน แบบ ป 1ข. ขนาด 3 ห้องเรียน

และโรงฝึกงานแบบ 313 จำนวน 1 หลัง พ.ศ. 2517 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จัดสรรงบประมาณสร้างอาคารเรียน แบบ ป. 1ข. ขนาด 3 ห้องเรียน อีก 1 หลังโรงเรียนได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521

พ.ศ. 2537ทางบริษัท พานาโซนิค ซิวเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้สร้างอาคารเรียนแบบ สปช.105/2529 อาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น ขนาด 4 ห้องเรียน ได้ถูกลงพร้อมทั้งกองทุนโครงการอาหารกลางวัน 200,000บาท

ปีการศึกษา 2544 ได้รับงบประมาณสร้างลานกีฬาอเนกประสงค์ จาก กทท. งบประมาณจำนวน 1 สนาม 100,000 บาท และได้รับบริจาคที่ดินสนามฟุตบอล จากมูลนิธิศาลกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เป็นเงิน 200,000 บาท และคุณสุชาติ สุวรรณะ ได้ติดต่อของงบประมาณจาก กทท. มาจัดทำสนามฟุตบอล เป็นเงิน 190,000 บาท

ปีการศึกษา 2558 บริษัทพานาโซนิค ซิวเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น Panasonic อาคารชีว-มัดสุชิตะ ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิชีว-มัดสุชิตะ ปรับปรุงป้ายชื่อโรงเรียน และสภาพภูมิทัศน์ จำนวน 14,000 บาท

ปีการศึกษา 2554 องค์การบริหารส่วนตำบลบางจะเกร็งร่วมกับศูนย์วิจัยและพัฒนาประมงชายฝั่งสมุทรสงคราม สำนักวิจัยและพัฒนาประมงชายฝั่ง (กรมประมง) จัดทำสถานที่ปลูกป่าชายเลนเพื่อใช้ในการเรียนรู้แก่ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน

โรงเรียนบ้านคูฉี ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560 คำขวัญโรงเรียน “เรียนดี กีฬาเป็น สามัคคีเด่น วินัยงาม” สีประจำโรงเรียน คือ “ชมพู – เหลือง”อักษรย่อของโรงเรียน “บ.ฉ.” ต้นไม้ประจำโรงเรียน “สนหมอก”

ข้อมูลผู้บริหาร-ครู และนักเรียนปีการศึกษา2560

ผู้อำนวยการโรงเรียน นางสิริรัชต์ แก้วงาม โทรศัพท์ 0891158277 วุฒิการศึกษาสูงสุดศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ ตั้งแต่วันที่ 23 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 2 ปี 3 เดือน

ข้อมูลนักเรียน (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2561 ของปีการศึกษา 2560)

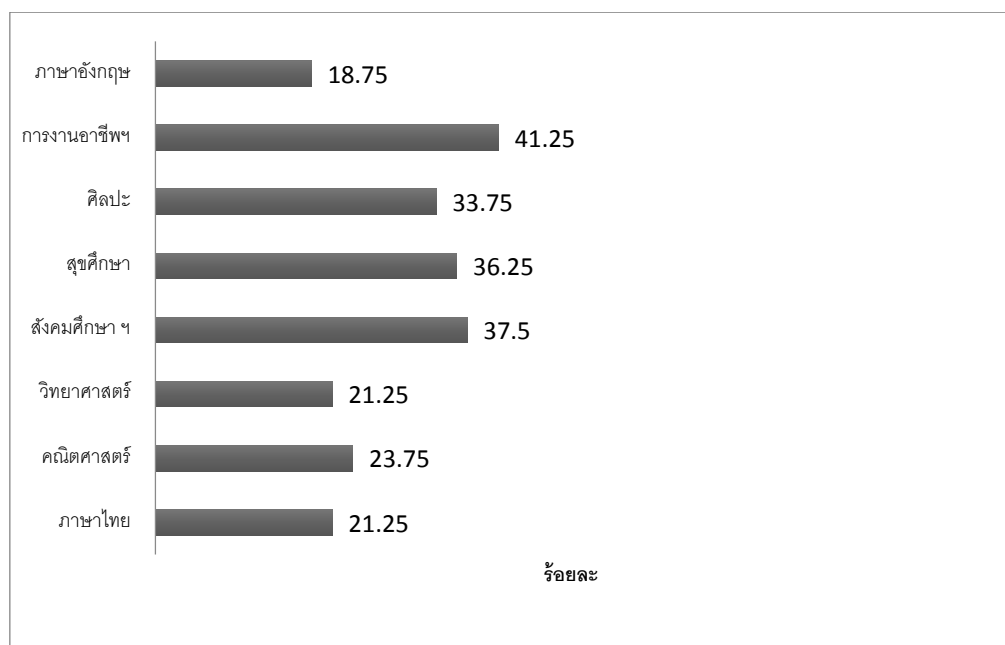
- 1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ 30 คน
- 2) จำนวนนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 55 คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนนักเรียน

ระดับ ชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ย ต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
อ.2	1	6	2	8	8
อ. 3	1	3	1	4	4
รวมปฐมวัย	2	9	3	12	
ป.1	1	5	1	6	6
ป.2	1	6	2	8	8
ป.3	1	5	-	5	5
ป.4	1	1	9	10	10
ป.5	1	3	3	6	6
ป.6	1	7	2	9	9
รวมประถมศึกษา	6	24	18	43	
รวม	8	30	20	55	

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา

ร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาในระดับ ๓ ชั้นไป
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีการศึกษา 2560



**ผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ(National Test : NT)
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2559-2560**

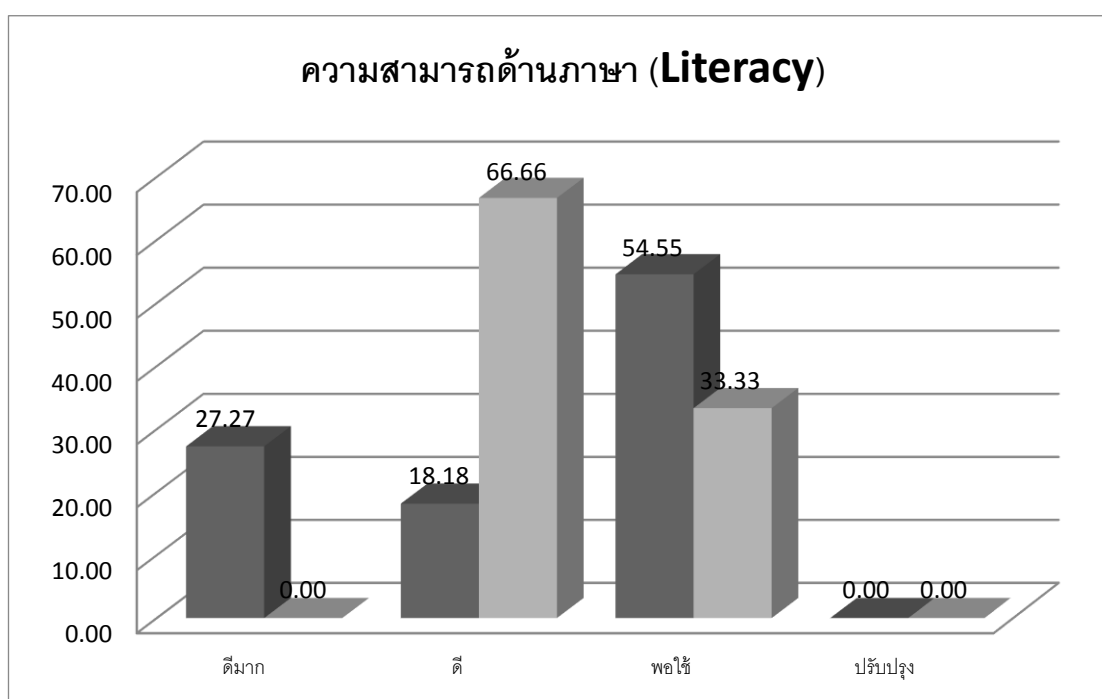
1) เปรียบเทียบภาพรวมผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และร้อยละของผลต่างระหว่าง ปีการศึกษา 2559-2560

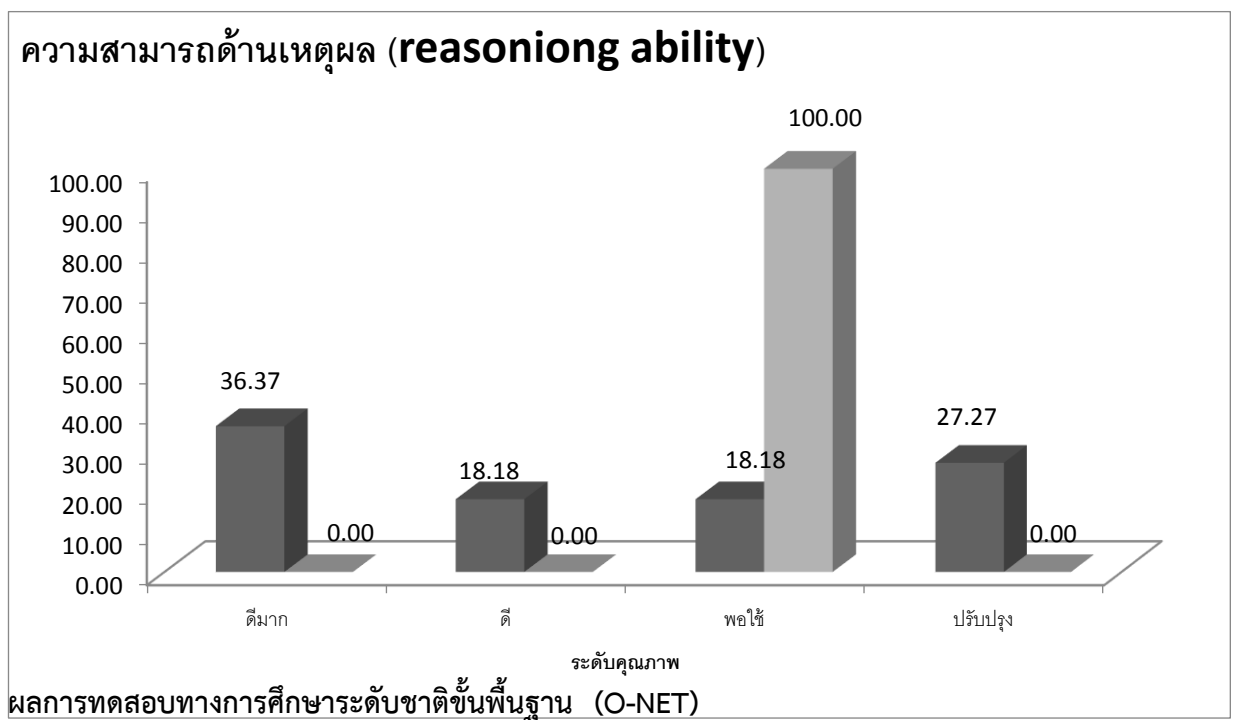
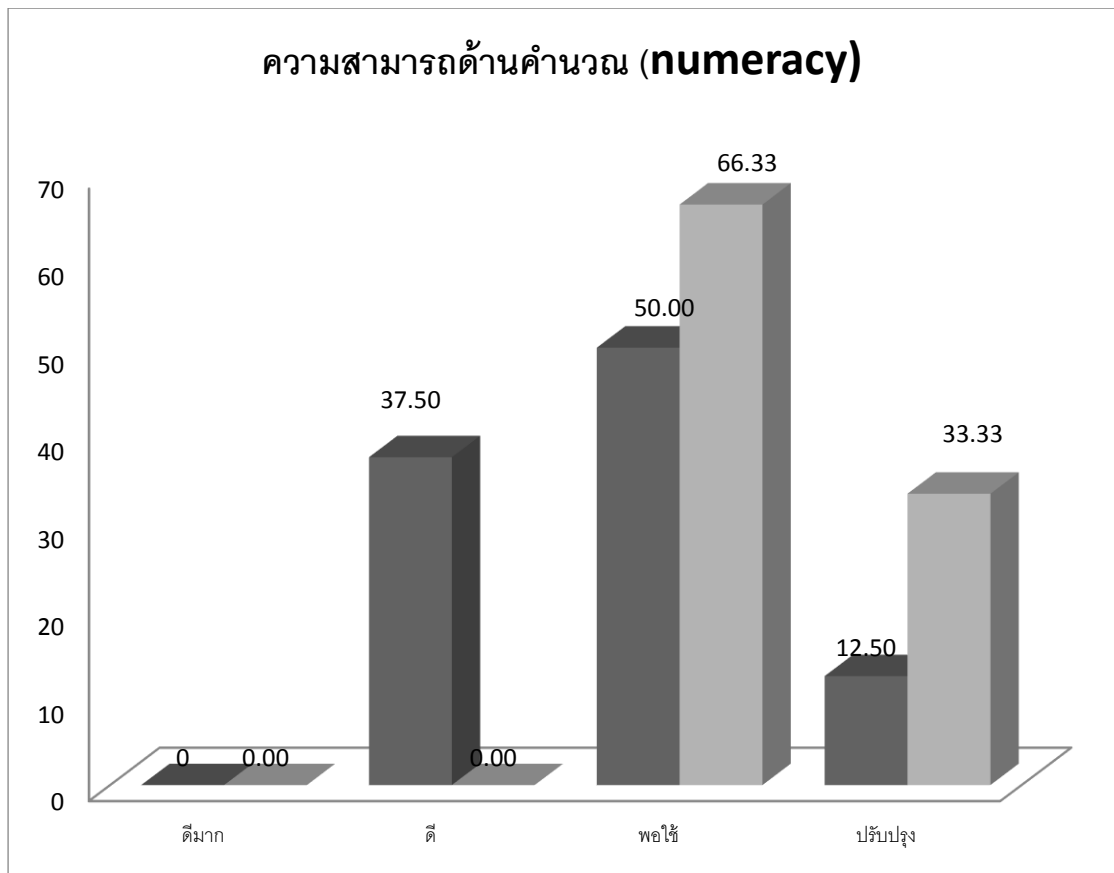
ตารางที่ 3 ผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ

ความสามารถ	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ร้อยละของผลต่าง ระหว่างปีการศึกษา (59-60)
ด้านภาษา	55.00	59.04	+ 4.04
ด้านคำนวณ	42.14	35.23	- 6.91
ด้านเหตุผล	47.14	44.76	- 2.38
รวมทั้ง๓ ด้าน	48.09	46.34	- 2.05

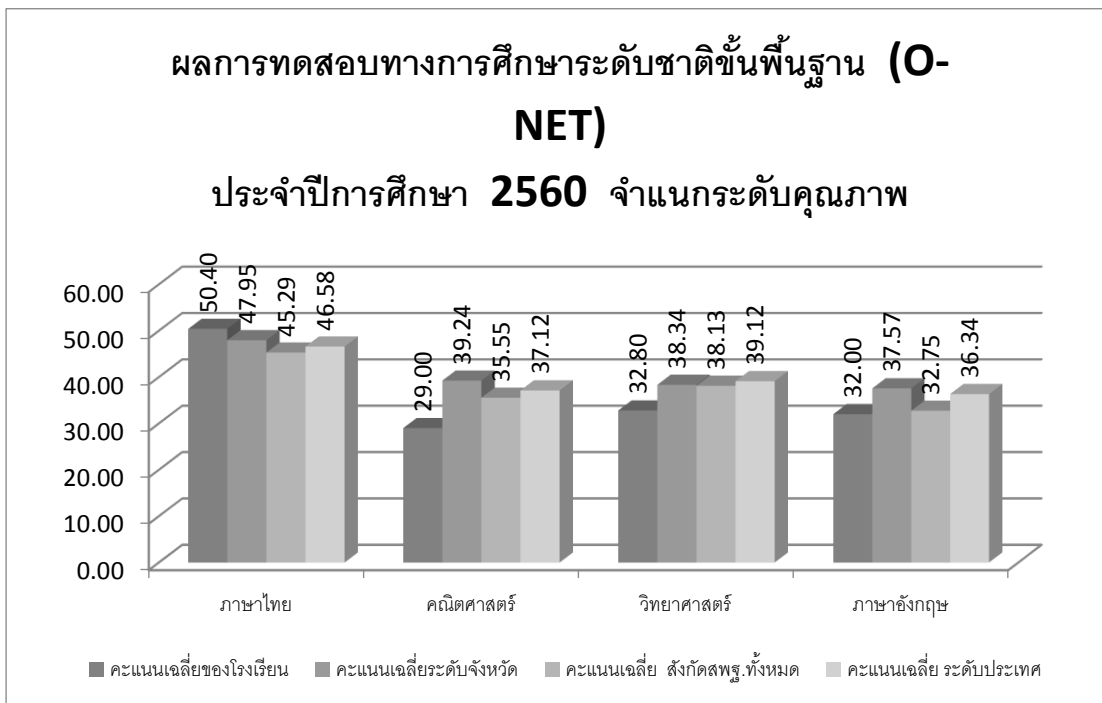
๘

2) เปรียบเทียบภาพรวมผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำแนกตามร้อยละและระดับคุณภาพ ปีการศึกษา 2559-2560



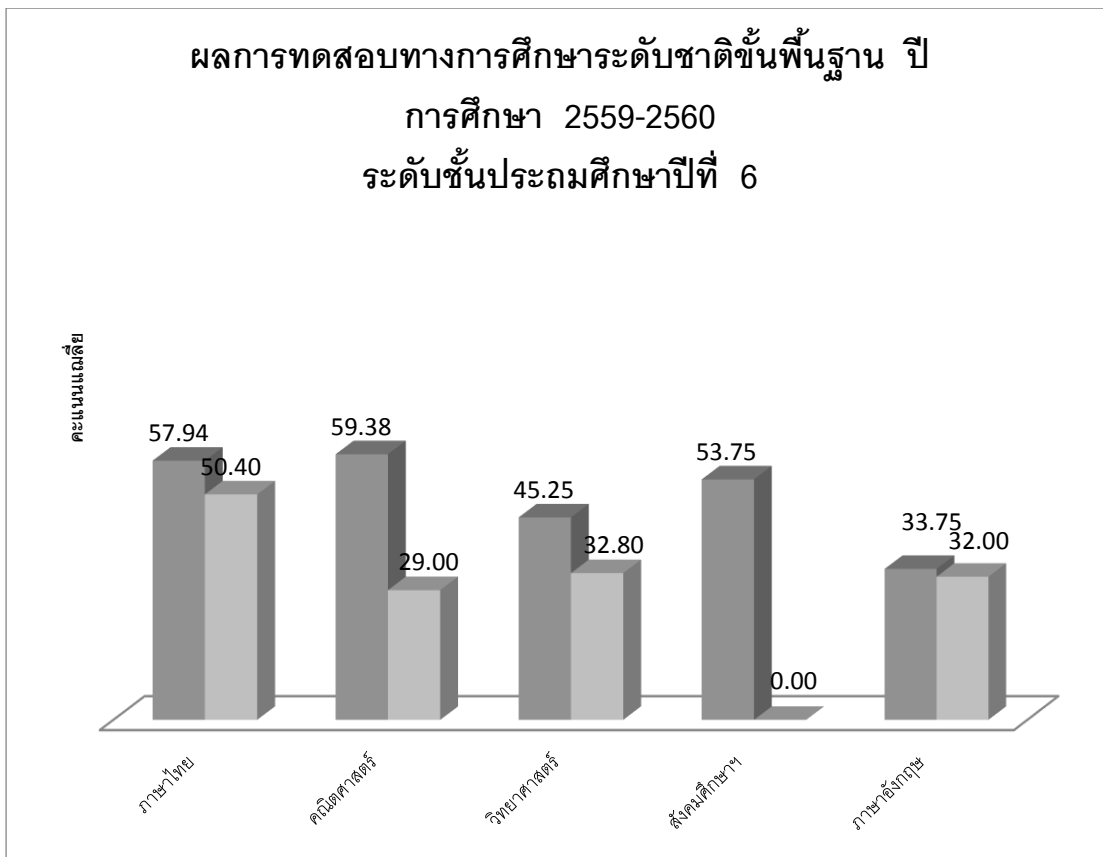


1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2560



หมายเหตุ คะแนนเกือบทุกรายวิชาของนักเรียน สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งระดับจังหวัด ระดับสังกัด(สพฐ) และสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ยกเว้นภาษาอังกฤษ ที่สูงกว่าระดับสังกัด(สพฐ) แต่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดและระดับประเทศ

เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 – 2560



จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนบ้านคู่อี่ ประสบกับปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศรีจันทร์ ทองขาว. (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางปัญญากับการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยศรีมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางปัญญาของนักศึกษาพยาบาลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความคิดอย่างมีวิจารณญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกลักษณะ ยกเว้นทักษะการจำแนกไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดอย่างมีวิจารณญาณ

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545: 204-226) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ

แนวคิดในการกำหนดรูปแบบ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วม หลักสิทธิและสิทธิประโยชน์ ของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรในการรับและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักความเป็นอิสระจากกฎระเบียบที่ใช้บังคับกับโรงเรียนทั่วไป หลักการมีกฎหมายรองรับสถานะของโรงเรียน หลักความพร้อมที่ให้ตรวจสอบได้ และหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม 3) ลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ประกอบด้วย ความหมาย กฎบัตร ประเภทของโรงเรียน การมีอิสระในการบริหาร และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ 4) กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 5) การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานการเงิน และงานบริหารทั่วไป ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้มุ่งเน้นการเร่งดำเนินการให้มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบที่สำคัญ คือต้องมีกฎหมายรองรับและการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารมีความสามารถตรงตามต้องการ สรุปได้ว่า ในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยดำเนินการ 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัจจุบันของการบริหารเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหาร ระยะที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบบริหาร และระยะที่ 4 นำเสนอรูปแบบบริหาร รูปแบบประกอบด้วย องค์กรประกอบ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านระบบงานและกลไก และด้าน เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

มาลี ไชยเสนา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางปัญญากับการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางปัญญาแต่ละทักษะย่อย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เกือบทุกทักษะ ยกเว้นทักษะการจำแนกเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดอย่างมีวิจารณญาณ

อนุสรณ์ ยกให้ (2549: 78) ได้ศึกษา เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยได้รูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านคือการบริหารตนการบริหารคนและการบริหารงาน ดังนี้ 1) การบริหารตน คือการเป็นต้นแบบที่ดี องค์กรประกอบที่เป็นกิจกรรมการบริหารในด้านนี้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการทำงานเพื่อสร้างทักษะการบริหาร การเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อสร้างความรับผิดชอบ การเรียนรู้จากคนอื่นเพื่อสร้างบุคลิกภาพ และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ 2) การบริหารคน คือ การใช้คนอย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ องค์กรประกอบที่เป็นกิจกรรมการบริหารในด้านนี้ ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการจัดสวัสดิการ จัดของขวัญและจัดทัศนศึกษา การเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์โดยใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 การเสริมสร้างทีมงาน ด้วยหลักการความไว้วางใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ตกลงร่วมกันและผลประโยชน์

ร่วมกัน และจัดการเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งด้วยการเข้าถึง เข้าใจ ป้องกัน แก้ไขและพัฒนา และ

3) การบริหารงาน คือ การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน องค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมการบริหาร ในด้านนี้ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเสียได้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจ และร่วมแก้ไข ผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการตัดสินใจ ได้แก่ คณะกรรมการนักเรียน คณะกรรมการการช่วงชั้น/ สายชั้น คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสมาคม คณะกรรมการมูลนิธิ คณะกรรมการการจัด กิจกรรมหารายได้ คณะกรรมการงานวิชาการ คณะกรรมการงานบุคลากร คณะกรรมการงานการเงิน คณะกรรมการงานบริหารทั่วไป

มานะ สินธุวงษานนท์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหา น้อย คือ ด้านการมีความสุข ด้านความเก่ง และด้านความดี ตามลำดับ 2) องค์ประกอบด้านคุณภาพ ผู้เรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าระดับความสำคัญขององค์ประกอบคุณภาพ นักเรียน มีค่าเป็นบวกเรียงลำดับความสำคัญในการอธิบายคุณภาพนักเรียนได้ดังนี้ คือ ด้านการมี ความสุข ด้านความดี และด้านความเก่ง ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับนักเรียน พบว่า กระบวนการพัฒนา ตนเอง และความพร้อมที่จะเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ในระดับห้องเรียน การจัดการ ชั้นเรียน และความกระตือรือร้นของครู ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ส่วนความรอบรู้ของครู ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางลบ ในระดับโรงเรียน พบว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและ กระบวนการบริหารคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก

นพรัตน์ นานาสิงห์ (2551) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสุโขทัย ที่มีระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านพรหมวิหาร4 และ ประสบการณ์ทางสังคมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และนักเรียนที่ทักษะทางสังคมในระดับสูง มีทักษะทางสังคมสูงกว่านักเรียนที่มี ประสบการณ์ทางสังคมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิวัตร นาคะเวช (2554, น. 212-215) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนในฝัน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน ควรมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ หลักการบริหารจัดการ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนในฝัน โครงสร้างของโรงเรียน กลยุทธ์ของโรงเรียนในฝันและเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบ การสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน มีองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการ มีลักษณะแนวคิด เชิงระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยนำเข้า 3 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนในฝัน โครงสร้างของโรงเรียน องค์ประกอบ กระบวนการ 1 องค์ประกอบ คือ กลยุทธ์ของโรงเรียนในฝัน องค์ประกอบผลผลิต 1 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จ และ องค์ประกอบเสริม 2 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการประเมินปรับปรุงพัฒนา

ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์. (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยและระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกับมาตรฐานคุณภาพ ผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนด้านผู้ปกครอง ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก และด้านนักเรียน สามารถพยากรณ์ด้านมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนโดยรวมได้ ร้อยละ 44.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย พื้นที่กลาง คู่วิชาชีพ ทีมเรียนรู้ วงเรียนรู้ ต่าง ๆ และระหว่างโรงเรียน PLC

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ ครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะ การเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Whitenberg (1995: 1884) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการควบคุมตนเองกับการฝึก ทักษะทางสังคมที่มีความกังวลในการเข้าสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน และ เพศหญิง จำนวน 22 คน ซึ่งได้ทำการประเมินก่อนและหลังการทดลอง มีการติดตามผล 12 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งการฝึกทักษะทางสังคมและการควบคุมตนเองมีผลต่อความวิตกกังวลในการเข้า สังคม

Leichtweis (1996: Abstrsct) ได้ศึกษาถึงผลของการฝึกทักษะทางสังคมในการ เห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่ถูกรบกวนทางอารมณ์อย่างรุนแรง ซึ่งจะสำรวจประสิทธิภาพของ

โปรแกรมการฝึกทักษะทางสังคมในการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่มีปัญหาทางอารมณ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน โดยทำการทดลองในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในช่วงฤดูร้อน ใช้ระยะในการทดลอง 8 สัปดาห์ ซึ่งนักเรียนที่มีปัญหาทางอารมณ์จะได้รับการสอนทักษะประจำวันจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้หลักสูตรทักษะทางสังคม ของ Walker ในโปรแกรมจะมีการบำบัดแก้ไขปัญหานักเรียนทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

O' Halloran. (1996: Abstack) ได้ศึกษาการเสริมทักษะทางสังคมในการเข้าค่ายภาคฤดูร้อนของเด็กที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้ โดยการคัดเลือกเด็กและวัยรุ่นที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้จำนวน 94 คน มาเข้าค่ายในภาคฤดูร้อน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะกระบวนการสื่อสารทางสังคมของผู้ที่มีการรับรู้ด้วยตนเองได้ดีจะสูงขึ้นกว่าผู้ที่มีการรับรู้ด้วยตนเองไม่ดี และเด็กอายุ 8-13 ปี มีการรับรู้ด้วยตนเองในทักษะกระบวนการสื่อสารได้เข้า และไม่ได้นำมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต สรุปว่าโครงสร้างทางธรรมชาติที่ดีจะสนับสนุนให้เกิดการรู้สึกและการรับรู้ได้อย่างแท้จริงจะต้องเกิดก่อนที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้

สรุป ในบทนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการใช้ไอซีเอ็มในปรับเปลี่ยนการทำงาน จากการศึกษาพบว่ากระบวนการประกันคุณภาพมีการกำหนดรูปแบบมาจากส่วนกลาง แต่ก็ยังมีปัญหาบางอย่างในกระบวนการวางแผนและการดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย แต่ภาระงานต้องดำเนินการเหมือนกับโรงเรียนใหญ่ ดังนั้นเพื่อลดภาระงาน แต่คุณภาพยังคงเดิม จึงนำผลการศึกษาข้างต้น มาเป็นแนวคิดในการวิจัยและอภิปรายผลที่เกิดขึ้นครั้งต่อไป

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะการวิจัยที่พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎี ที่สร้างแบบจำลองจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีแนวคิด ของ อองรี ฟาโย เป็นพื้นฐาน ช่วยให้เกิดรูปแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคูฉี ดังนี้

1. แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทำได้โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมี การพัฒนาสถานศึกษาโดยการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening school culture) การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน (Modifying organization structure) การสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ(Building collaboratiove process) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment)

2. การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธี ที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) (ออนไลน์:2562)ได้สรุปเป็นทฤษฎีว่า หากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสถานะที่ต้องใช้คนจำนวนมากๆ ในการทำงานแล้วละก็หัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ปัจจัย เรียกว่า POCCC มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

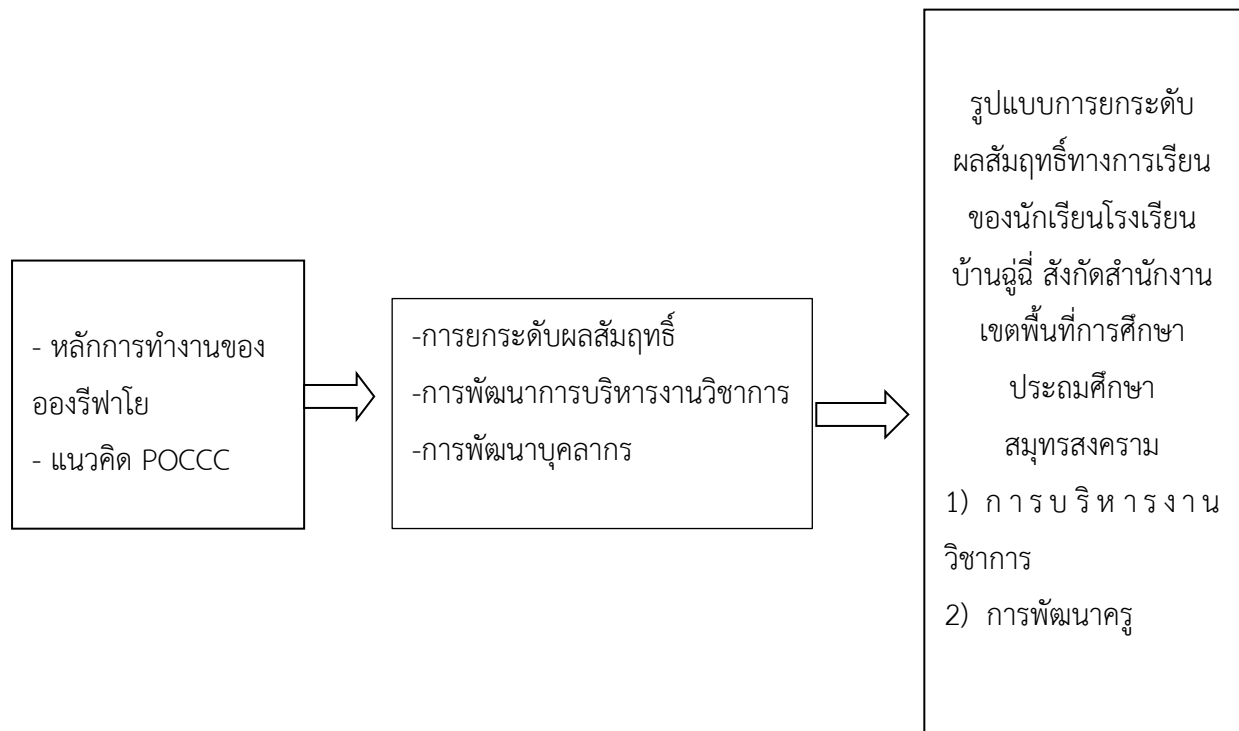
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)